

# Top Tien Tips van Claudia en Bob

## Juridische zaken

RUBRIEK

*Het was er vol, druk en warm, in de zin van: vertrouwd. Huys te Britten, Katwijk, 2 december 2014. Bestuurder Dirk Botermans van de KOV lichtte de begroting voor het verenigingsjaar 2015 toe. Hij vertelde o.a. dat de maandbijeentkomsten altijd goed bezocht worden. Dat bleek op deze avond bepaald geen understatement te zijn. Ruim honderd leden waren verschenen om van mijn media-genieke en vooral heel slimme collega mr. Claudia van Hunsel en mij te horen en te zien of de Wet Werk en Zekerheid (of zeg maar: het nieuwe ontslagrecht) inderdaad sneller, goedkoper en eerlijker zou worden dan de regels waarmee we het nu moeten doen. Als doekje voor het bloeden betaalde RWV Advocaten mee aan de borrel, de uitstekende soepjes en de broodjes beenham.*



Mr. Bob Heeren



Claudia van Hunsel

**RWV** ADVOCATEN

Aan de hand van een aantal praktijkvoorbeelden raakte Claudia de kernpunten van de nieuwe regeling, die ondernemers geld kan opleveren en die zoals gewoonlijk ook heel duur kan worden als niet of niet tijdig het juiste wordt gedaan.

Ik maakte voor hen die er waren als herinnering en voor de thuisblijvers als nuttige samenvatting, deze Top Tien voor onder de Kerstboom en vooral voor in het nieuwe jaar. Want vanaf 1 juli 2015 geldt de wet volledig.

1. Een proeftijd mag, maar alleen schriftelijk en bij een contract voor bepaalde tijd van méér dan zes maanden. Tot een tijdelijk contract voor twee jaar is de proeftijd maximaal één maand, vanaf twee jaar maximaal twee maanden. Die termijn geldt ook voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. Wanneer u iemand in dienst neemt om een ander te vervangen – bijvoorbeeld tijdens zwangerschapsverlof – mag de proeftijd maximaal één maand zijn.
3. Ontslag tijdens de proeftijd mag schriftelijk, mondeling en zelfs per SMS of Whatsapp worden gegeven. Van belang is het moment waarop het ontslag de werknemer heeft bereikt.
4. Tijdelijke contracten na elkaar aangaan mag nog steeds. Die contracten houden automatisch op als ze zijn verstreken. Ook als de werknemer ziek is. Alleen: u mag hoogstens drie contracten met een maximale totale duur van twee jaar sluiten. Gaat u over die grenzen heen dan geldt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
5. Als er tijd tussen de tijdelijke contracten zit, waarin de werknemer dus niet in dienst is, dan is er pas een nieuwe “keten” van maximaal drie contracten over een totale periode van twee jaar als die tussenpoos meer dan zes maanden is geweest. Let op: bij de berekening van de duur van twee jaar zoals hiervoor genoemd tellen de tussenpozen mee!
6. Een concurrentiebeding in een tijdelijk contract mag alleen schriftelijk worden aangegaan en moet worden gemotiveerd met een zwaarwichtig bedrijfsbelang, dat zowel op het moment van het sluiten als van het invoeren van het concurrentiebeding (nog) moet bestaan.
7. U moet tenminste één maand voordat het tijdelijke contract eindigt (mondeling of schriftelijk of per SMS of Whatsapp) aangeven of die arbeidsovereenkomst inderdaad ophoudt en zo nee, op welke voorwaarden u die wil voortzetten. Doet u dat niet of te laat, dan bent u een schadevergoeding van één maand (of een deel daarvan) verschuldigd. Ook als de arbeidsovereenkomst daarna gewoon doorloopt.

8. Duurt de arbeidsovereenkomst (vast of tijdelijk) tenminste twee jaar, dan moet u een werknemer die wordt ontslagen een transitievergoeding betalen. Dat is een lager bedrag dan de huidige kantonrechterformules met een maximum van € 75.000,- of een hoger jaarsalaris. Het gaat om een derde maand per dienstjaar over de eerste tien jaar en daarna om een halve maand per dienstjaar. Werknemers van boven de 50 krijgen tot 2020 voor de dienstjaren boven die 50 één maand per dienstjaar, tenzij de werkgever in het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de werknemer wordt ontslagen gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst had.
9. Kleinere werkgevers zoals hiervoor genoemd met minder dan 25 werknemers die op grond van zeer slechte financiële situatie mensen moeten ontslaan mogen voor wat betreft de transitievergoeding rekenen met 1 mei 2013 als datum waarop alle personeel in dienst is getreden. Dat betekent dus een fors lagere transitievergoeding.
10. De maximum duur van de WW neemt vanaf 1 januari 2016 met één maand per kwartaal af van 38 naar (uiteindelijk per 1 juli 2019) 24 maanden. Na 6 maanden werkloosheid moet de werknemer op alle passende arbeid solliciteren, dus ook naar werk dat minder wordt betaald. Door een nieuw systeem van inkomensverrekening in plaats van urenverrekening gaat de werknemer er daardoor niet op achteruit. Nu is het nog zo dat het soms lucratiever is om WW te houden in plaats van om weer aan het werk te gaan tegen een lager salaris.

Uit de resultaten van de vooral luchtige quiz die ik met de dierbare KOV'ers mocht doen, leidden “wij van RWV” af dat het nuttig kan zijn om de bestaande arbeidscontracten te updaten en alle vragen die er leven te blijven stellen.

Voor hen die net als ik onder de indruk van Claudia zijn: [c.vanhunsel@rwv.nl](mailto:c.vanhunsel@rwv.nl) of 06 20 38 41 29.

Claudia en ik wensen u een sneller, goedkoper en eerlijker 2015 toe!

mr. drs. R.P. (Bob) Heeren,  
advocaat en registermediator NMI  
[r.heeren@rwv.nl](mailto:r.heeren@rwv.nl)  
06 51 55 77 17

mr. C.A. (Claudia) van Hunsel,  
specialisatie: Arbeids- en ambtenarenrecht  
[c.vanhunsel@rwv.nl](mailto:c.vanhunsel@rwv.nl)  
06 20 38 41 29